GEMEENTE ONDERBANKEN

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Onderbanken.

Nr. 85487
17 september
2015

Sociaal Statuut Gemeente Onderbanken2015

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Onderbanken
Overwegende, dat in het kader van een organisatiewijziging door het bevoegde bestuursorgaan maatregelen moeten worden getroffen en regelingen moeten worden vastgesteld ter waarborging van de belangen van de in dienst zijnde ambtenaren;
gezien de bereikte overeenstemming in de commissie voor het Georganiseerd Overleg;
gelet op de bepalingen van de Gemeentewet, de Overlegverordening Georganiseerd Overleg, artikel 12.1.5 van de CAR/UWO en de CAO-gemeenten,
in aanmerking nemende dat:

- dit Sociaal Statuut voor de gemeente Onderbanken als doel heeft om bij ingrijpende organisatiewijzigingen of verzelfstandigingen, het aangaan van (intergemeentelijke of andersoortige) samenwerkingsverbanden de effecten op de ambtenaren werkzaam binnen de gemeente Onderbanken in goede banen te leiden;
- dit Sociaal Statuut bedoeld is als paraplu / kapstok van algemene afspraken dan wel overkoepelende afspraken (werkgelegenheid, rechtspositie etc.) die nader in detail dienen te worden uitgewerkt in een Sociaal Plan. Bij ieder voornemen tot organisatiewijziging kan een op “maatwerk” uitgewerkt Sociaal Plan worden bijgevoegd, een en ander dient te passen binnen de vastgestelde kaders van dit Sociaal Statuut;
- dit Sociaal Statuut een uitwerking is van artikel 12.1.5 van het CAR/UWO, waarin is bepaald dat het college van Burgemeester en Wethouders overleg voert met de vertegenwoordigers van de organisaties van overheidspersoneel bij (ingrijpende) veranderingen in de inrichting van de organisatie of onderdelen daarvan en daarbij nadere regels overeenkomen over de wijze van uitvoeren van deze veranderingen;
- over dit Sociaal Statuut, tussen werkgevers en werknemers in augustus 2015 een onderhandelingsakkoord is bereikt in het Georganiseerd Overleg (GO) van de gemeente Onderbanken;
- dit Sociaal Statuut is gebaseerd op het principe dat door de werkgever het beschikbare potentieel aan kwaliteiten, ervaring en competenties optimaal wordt benut en op het principe dat elke ambtenaar werkzekerheid wordt gegeven gedurende tenminste de looptijd van de gemaakte afspraken, mits deze bereid is om redelijkerwijs te investeren in de eigen ontwikkeling en/of mobiliteit;
- de in dit Sociaal Statuut opgenomen afspraken zijn bedoeld als aanvulling op de in de huidige CAO-Gemeenten en toekomstige CAO’s opgenomen uitgangspunten en afspraken (zoals bijvoorbeeld inzake loopbaanbeleid en het voor ambtenaren beschikbaar te stellen individueel loopbaanbudget); het afwijken van de uitgangspunten en afspraken van de huidige CAO en toekomstige CAO’s- opgenomen in dit sociaal Statuut is alleen mogelijk als dit in het voordeel van de ambtenaar is;
- dit Sociaal Statuut is gebaseerd op het uitgangspunt dat een ambtenaar rechtspositioneel in het totaal met het huidige pakket aan arbeidsvoorwaarden niet benadeeld wordt door een organisatiewijziging en de gevolgen daarvan;
- de werkgever en de vakbonden, vertegenwoordigd in het GO, ervan overtuigd zijn dat deze aanpak en visie de beste basis vormen voor de toekomst, een toekomst die -naar alle verwachtingen- uitgaat van een tekort op de arbeidsmarkt in plaats van een overschot.

B E S L U I T :
vast te stellen het volgende Sociaal Statuut gemeente Onderbanken 2015.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

1. Onder dit Sociaal Statuut wordt verstaan een reglement waarin het bestuur van de gemeentelijke instelling als werkgever en de organisaties van overheidspersoneel, vertegenwoordigd in het Georganiseerd Overleg als werknemers, ten behoeve van de ambtenaren afspraken hebben vastgelegd over wederzijdse rechten en plichten bij organisatieveranderingen en de personele aspecten daarvan die zich alsdan kunnen voordoen.
2. Dit Sociaal Statuut is van toepassing op het proces van interne (ingrijpende) organisatieveranderingen, herindelingen, het aangaan van (intergemeentelijke of andersoortige) samenwerkingsverbanden en taakoverhevelingen die na 1 augustus 2015 worden opgestart en/of geëffectueerd.
3. Ten aanzien van de medezeggenschap van ambtenaren en vakcentrales geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen, die gedurende het proces van organisatiewijziging aan bod komen door de Ondernemingsraad en het GO worden behandeld, voor zover ieders verantwoordelijkheid strekt.

4. Het Sociaal Statuut heeft een looptijd van 4 jaar. Verlenging van de looptijd van het Sociaal Statuut is mogelijk, nadat hierover binnen het GO overeenstemming is bereikt.

Hoofdstuk 2. Algemene uitgangspunten van sociaal beleid

1. Uitgangspunt is dat ten gevolge van interne (ingrijpende) organisatiewijzigingen, het aangaan van (intergemeentelijke of andersoortige) samenwerkingsverbanden en taakoverhevelingen werkzekerheid bestaat voor de ambtenaren gedurende tenminste de looptijd van dit Statuut. Van de ambtenaar zelf wordt tegelijkertijd flexibiliteit, mobiliteit en ontwikkelingsbereidheid verwacht. In dat kader maakt de ambtenaar, in situaties van boventalligheid, concrete en meetbare schriftelijke afspraken met de werkgever (maatwerk). Er zullen daarom geen gedwongen ontslagen vallen. Uitzondering op die regel zijn situaties waarin een medewerker zich aantoonbaar ernstig verwijtbaar opstelt.
2. Aan een ambtenaar, waarvan de functie bij interne organisatiewijzigingen vervalt en waaraan geen nieuwe, passende of geschikte functie kan worden aangeboden, zal na twee jaar eervol ontslag kunnen worden verleend.
3. Voor de ambtenaar, waarvoor geldt dat de functie en/of het werk meegaat naar (intergemeentelijke of andersoortige) samenwerkingsverbanden, is het principe mens volgt werk aan de orde.
4. Voor de ambtenaar, waarvoor geldt dat de functie en/of het werk wordt overgeheveld naar een andere publieke- of privaatrechtelijke organisatie, is het principe mens volgt werk aan de orde. Indien deze ambtenaar niet met het werk en/of functie meekan om redenen dat de ontvangende partij dat niet toestaat, wordt de ambtenaar een passende of geschikte functie aangeboden. Indien in een periode van 2 jaar geen passende of geschikte functie kan worden aangeboden, zal na twee jaar eervol ontslag worden verleend. Het uitbestede werk kan ook een deel van een functie omvatten.
5. Indien binnen de gemeentelijke organisatie tengevolge van een interne wijziging één of meerdere functies vervallen, heeft de werkgever een inspanningsverplichting om te voorkomen dat de bij de vervallen functies betrokken medewerkers, onvrijwillig werkloos raken. De werkgever doet het uiterste om te voorzien in een passende of geschikte functie. Als dat wordt gesteld voor functies, geldt dat ook voor delen van functies en functieonderdelen.
6. De ambtenaar verleent medewerking aan plaatsing in een passende of geschikte functie en is gehouden de hem/haar toegewezen functie of werkzaamheden uit te oefenen, onverminderd het recht op bedenkingen of bezwaar en beroep.
7. De ambtenaren van de gemeente nemen bij de plaatsingsprocedure een gelijkwaardige positie in. Ontstane verschillen in salarisschaal, bij gelijke of nagenoeg gelijke functiebeschrijving (ontstaan door bijvoorbeeld toepassing van een andere waarderingssystematiek, een andere wijze van waarderen, inschaling in uitloopschaal of door gemeentegrootte), zijn geen plaatsingscriteria.
8. Ambtenaren met een tijdelijke aanstelling (die van rechtswege eindigt), gaan niet over naar de nieuwe organisatie.

Hoofdstuk 3. Definities en algemene bepalingen.

Artikel 3.1 Begripsbepalingen

a-1 afspiegelingsbeginsel: het afspiegelingsbeginsel volgens het UWV-model dat wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies binnen het organisatieonderdeel op basis van leeftijdsopbouw ten behoeve van het plaatsen van medewerkers. Medewerkers worden per categorie uitwisselbare functies ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. Uitgangspunt is dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en na de reorganisatie zoveel mogelijk hetzelfde blijft.

- a. CAR-UWO: de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst voor de sector Gemeenten;
- b. Medewerker: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1, lid 1 onder a CAR-UWO;
- c. Werkgever: gemeente Onderbanken;
- d. Bevoegd gezag: het college van burgemeester en wethouders;
- e. Functie: het samenstel van taken en/of werkzaamheden dat, afgeleid uit de taakstelling van de organisatie, is opgedragen aan een medewerker;
- f. Reorganisatie: een wijziging van het organogram, vermindering/vermeerdering van de formatie en/of het takenpakket (van een deel) van de organisatie, die gevolgen heeft – of kan hebben – voor medewerkers;
- g. Formatie: het aantal in het vastgestelde functieboek opgenomen arbeidsplaatsen, uitgedrukt in fulltime equivalenten (fte's);
- h. Plaatsen: het plaatsen van een medewerker in een bij voorkeur uitwisselbare, dan wel passende of geschikte functie in de nieuwe organisatie;

i. Uitwisselbare functie: een functie die naar aard, inhoud en niveau in belangrijke mate overeenkomt met de functie die de medewerker voor de reorganisatie heeft vervuld (mens volgt werk);
j. Sleutelfunctie: een functie, die met instemming van de ondernemingsraad is aangewezen als functie van vitaal belang voor de nieuwe organisatie; hiertoe behoren in elk geval alle leidinggevende functies;
k. Passende functie: een functie
   1. Van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de medewerker in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen;
   1. Van doorgaans hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar ook van een hoger of lager niveau dan de oude functie, waarbij geldt dat die functie niet meer dan 2 salarisschalen lager is gewaardeerd dan de oude functie;
   2. Die de medewerker normaliter binnen een jaar in volle omvang kan uitoefenen, na en via opleiding, training en/of begeleiding.

l. Geschikte functie: een functie, die niet onder het begrip passende functie valt en die de medewerker bereid is te vervullen;
m. Boventallig verklaarde medewerker: de medewerker, die als gevolg van een reorganisatie zijn functie heeft verloren en die (nog) niet is geplaatst of herplaatst in de formatie van de nieuwe of bestaande organisatie;
n. Salaris: het voor de medewerker geldende bedrag van de aan hem toegekende salarisschaal als bedoeld in hoofdstuk 3 van de CAR (salaris en vergoedingen);
o. Ontslag: het ontslag als bedoeld in artikel 8:3 CAR-UWO;
p. Sociaal Statuut: het sociaal statuut van de gemeente Onderbanken. Het totaal van de (maat)regelen die het materiële en procedurele kader aangeven waarbinnen de reorganisatie wordt uitgevoerd; de procedure spelregels, de (her)plaatsingssystematiek en de maatregelen ter ondervanging van de personele gevolgen van de reorganisatie vormen de hoofdbestanddelen;
q. Sociaal Plan: een nadere uitwerking per organisatiewijziging op basis van de algemene uitgangspunten, zoals neergelegd in het Sociaal Statuut gemeente Onderbanken. In dit Sociaal Plan worden ook de gevolgen voor de achterblijvende organisatie meegenomen.

Artikel 3.2 Doel van het statuut en inspanningsverplichting

1. Dit statuut stelt de uitgangspunten vast, geeft waar nodig aanvullende rechtspositionele waarborgen en stelt nadere regels, die nodig zijn om reorganisaties, waar onder (ingrijpende) organisatiewijzigingen of verzelfstandigingen, het aangaan van (intergemeentelijke of andersoortige) samenwerkingsverbanden, taakuitbestedingen ed. op sociaal verantwoorde wijze te laten verlopen.
2. Bij elke reorganisatie spant de werkgever zich in om boventalligheid van medewerkers te voorkomen of zoveel mogelijk te beperken. Indien een medewerker desondanks boventallig wordt, is het een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en de betrokken medewerker om er voor te zorgen, dat deze zo spoedig mogelijk aan de slag kan op een andere arbeidsplaats binnen of buiten de organisatie, of dat een andere (maatwerk)oplossing wordt gerealiseerd.
3. De “van werk naar werk begeleiding” bij boventalligheid is geregeld in hoofdstuk 10d CAR-UWO. De daarin voorkomende bepalingen, zoals deze nu luiden of in de toekomst komen te luiden, worden geacht met dit statuut een geheel te vormen.

Hoofdstuk 4. Uitgangspunten voor onderzoek, medezeggenschap en besluitvorming.

Artikel 4.1 Onderzoek naar reorganisatie

1. Als de werkgever voornemens is de mogelijkheid van een reorganisatie te onderzoeken, worden de ondernemingsraad en de betrokken medewerkers hierover in een vroeg stadium geïnformeerd.
2. Het tijdstip van informeren is zodanig, dat de ondernemingsraad op adequate wijze zijn mening over het voornemen kenbaar kan maken.
3. Als de werkgever voornemens is om over de reorganisatie extern advies te vragen, wordt de ondernemingsraad conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht.
4. De ondernemingsraad en de betrokken medewerkers worden tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.
5. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de ondernemingsraad, het georganiseerd overleg en de betrokken medewerkers.

Artikel 4.2 Taakverdeling tussen ondernemingsraad en georganiseerd overleg

Ten aanzien van de medezeggenschap van ambtenaren en vakcentrales geldt het algemene uitgangspunt, dat bedrijfsvoeringstechnische onderwerpen door de ondernemingsraad worden behandeld en arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen door het georganiseerd overleg.
Bij een voorgenomen start van (een deel van) de reorganisatie wordt het Georganiseerd Overleg altijd tijdig en vooraf geïnformeerd.

Artikel 4.3 Advies van de ondernemingsraad

1. De werkgever neemt na afronding van het onderzoek als bedoeld in artikel 3.1 een definitief besluit over de voorgenomen reorganisatie, nadat hij de ondernemingsraad daarover conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden schriftelijk om advies heeft gevraagd.
2. De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van het voorgenomen besluit, de beweegredenen, de personele en financiële gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.
3. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het definitief te nemen besluit.

Artikel 4.4 Overleg met het georganiseerd overleg

1. De werkgever overlegt met het georganiseerd overleg over de personele gevolgen van het voorgenomen besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen. Bij het overleg wordt ook het advies van de ondernemingsraad betrokken.
2. Indien partijen dat noodzakelijk achten, wordt ter aanvulling op de bepalingen van dit statuut een sociaal plan opgesteld.
3. Voorafgaand aan de definitieve besluitvorming bepaalt de werkgever in overleg met het georganiseerd overleg of hoofdstuk 5 (reorganisatie met selectie- en plaatsingsprocedure) of hoofdstuk 6 (reorganisatie zonder selectie- en plaatsingsprocedure) van dit statuut van toepassing is.
4. Bij toepassing van hoofdstuk 5 wordt tevens bepaald of een toetsingscommissie als bedoeld in dat hoofdstuk wordt ingesteld.

Artikel 4.5 Kennisgeving en uitvoering besluit

1. Een definitief besluit tot reorganisatie wordt zo spoedig mogelijk medegedeeld aan de ondernemingsraad, het georganiseerd overleg en de betrokken medewerkers. De ingangsdatum van een reorganisatie wordt na het uitgebrachte positieve advies van de Ondernemingsraad in overleg met de Ondernemingsraad bepaald.
2. Als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de ondernemingsraad wordt deze afwijking duidelijk gemotiveerd. De uitvoering van het besluit wordt in dat geval conform artikel 25, zesde lid van de Wet op de ondernemingsraden uitgesteld tot op zijn vroegst een maand, nadat de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld.
3. In het reorganisatiebesluit wordt duidelijk vermeld op welke organisatieonderdelen en functies van de organisatie de reorganisatie betrekking heeft.

Hoofdstuk 5. Organisatiebrede reorganisatie met selectie- en plaatsingsprocedure.

Artikel 5.1 Sleutelfuncties: (her)invulling op basis van selectie

1. Alle bestaande plaatsingen in sleutelfuncties, waarop de reorganisatie betrekking heeft, vervallen.
2. De in de nieuwe organisatie voorkomende sleutelfuncties worden via de geldende werving- en selectierichtlijnen (her)ingevuld op basis van kwaliteitscriteria en competenties.
3. De selectie geschiedt achtereenvolgens uit de volgende groepen:
   - De functionarissen die reeds een sleutelfunctie vervullen en waarvan de plaatsing op grond van lid 1 vervalt;
   - Alle overige medewerkers;
   - Externen.

Artikel 5.2 Overige functies: plaatsing bij gelijkblijvende of hogere formatie

1. Wanneer een reorganisatie tot resultaat heeft, dat het aantal te plaatsen medewerkers tenminste gelijk is aan het aantal beschikbare, uitwisselbare functies wordt elke medewerker zoveel mogelijk geplaatst in een uitwisselbare functie, die voorkomt in het voor de nieuwe organisatie vastgestelde functieboek.
2. Wanneer plaatsing in een uitwisselbare functie niet mogelijk is, wordt een medewerker geplaatst in een andere, passende dan wel geschikte functie binnen de organisatie.
3. Bij de plaatsing houdt het bevoegd gezag rekening met de voorkeur van de medewerker, indien dat bijdraagt aan het vergroten van de plaatsingsmogelijkheden voor hem en/of voor andere medewerkers.

Artikel 5.3 Overige functies: plaatsing bij formatiereductie

1. Wanneer als gevolg van een reorganisatie het aantal te plaatsen medewerkers het aantal beschikbare, uitwisselbare functies overtreft, wordt bij de plaatsing rekening gehouden met de volgende, niet-hiërarchische criteria:
   a. De uitkomst van de toepassing van het afspiegelingsbeginsel;
   b. De voorkeur van de medewerker voor een bepaalde functie, indien dat bijdraagt aan het vergroten van de plaatsingsmogelijkheden voor hem en/of voor andere medewerkers;
   c. De duur van de diensttijd van de medewerker in een soortgelijke functie

2. Wanneer plaatsing in een uitwisselbare functie niet mogelijk is, wordt een medewerker geplaatst in een andere, passende dan wel geschikte functie binnen de organisatie.

Artikel 5.4 Plaatsingsplan

1. Ter uitvoering van het bepaalde in de voorgaande artikelen wordt in samenhang met het vastgestelde functieboek een plaatsingsplan opgesteld, dat ter vaststelling wordt voorgelegd aan het bevoegd gezag.
2. De te volgen procedure voor de totstandkoming van het plaatsingsplan wordt betrokken in het overleg met het georganiseerd overleg als bedoeld in artikel 4.4.

Artikel 5.5 Toetsingscommissie

1. Afhankelijk van de aard en omvang van de reorganisatie wordt met instemming van het georganiseerd overleg een toetsingscommissie ingesteld.
2. De toetsingscommissie is paritair samengesteld en bestaat uit drie externe en onafhankelijke leden:
   a. Een lid aangewezen door de werkgever;
   b. Een lid op voordracht aangewezen door de werknemersvertegenwoordiging in het georganiseerd overleg, niet zijnde de leden van de commissie GO van de gemeente Onderbanken;
   c. Een door beide leden aangewezen, onafhankelijk voorzitter.

3. De commissie adviseert het bevoegd gezag voorafgaand aan het besluit tot plaatsing van medewerkers of de bepalingen van dit statuut en het eventuele sociaal plan correct zijn toegepast.

Artikel 5.6 Plaatsingsbesluit

Het bevoegd gezag neemt op basis van het plaatsingsplan en rekening houdend met het advies van de toetsingscommissie het besluit tot plaatsing van de bij de reorganisatie betrokken medewerkers.

Artikel 5.7 Aanwijzing tot boventallige medewerker

Medewerkers, die op grond van dit hoofdstuk niet in de nieuwe organisatie zijn geplaatst, worden door het bevoegd gezag aangewezen als boventallige medewerker. Op hen is hoofdstuk 7 en/of 8 van dit statuut van toepassing.

Hoofdstuk 6. Reorganisatie vanwege uitbesteden, afstoten en/of overhevelen van taken aan samenwerkingverbanden.

Artikel 6.1 Uitgangspunten

Bij een reorganisatie als gevolg van het uitbesteden, het afstoten en/of het overhevelen van taken naar een andere (private- of publiekrechtelijke) organisatie, geldt het principe van mens volgt werk.

Artikel 6.2 Werkgelegenheid bij reorganisatie

Het bevoegd gezag zal zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat de bij de overheveling betrokken medewerkers onvrijwillig werkloos raken.

Artikel 6.3 Sleutelfuncties

1. Sleutelfuncties, achterblijvende functies en door de reorganisatie ontstane nieuwe functies worden in het kader van de plaatsingsprocedure beschouwd als nieuwe functies en worden derhalve ingevuld door middel van belangstellingsregistratie en selectie.
2. De plaatsing in sleutelfuncties gaat in de regel vooraf aan de plaatsingsprocedure voor overige functies. In de selectieprocedure van sleutelfunctionarissen kan een geschiktheids-assessment een onderdeel zijn.
3. Als een medewerker niet geplaatst wordt op een sleutelfunctie, een achterblijvende of een nieuwe functie, dan komt deze medewerker in aanmerking voor de plaatsingsprocedure in 6.4 en verder.

Artikel 6.4 Mogelijke situaties bij uitbesteden, afstoten en/of overhevelen

Bij het uitbesteden, afstoten of overhevelen van taken kunnen de volgende situaties ontstaan:

- A-situatie: in deze situatie zijn er evenveel functies als medewerkers. In dit geval is artikel 6.5 sub a van toepassing;
- B-situatie: in deze situatie zijn er minder functies dan medewerkers. In dit geval is artikel 6.5 sub b van toepassing;
- C-situatie: in deze situatie is er sprake van nieuwe en/of vrijgekomen functies. In dat geval is artikel 6.5 sub c van toepassing;
- D-situatie: in deze situatie is er geen functie beschikbaar voor de medewerker. In dat geval is artikel 6.9 van toepassing (boventallig verklaarde medewerkers).

Artikel 6.5 Voorkeursvolgorde bij plaatsing

Het bevoegd gezag hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de medewerkers die betrokken zijn bij het uitbesteden, afstoten of overhevelen, de volgende voorkeursvolgorde:
A-situaties: de medewerker blijft zijn eigen (nagenoeg) ongewijzigde functie vervullen (mens volgt functie).
B-situaties: als er meer medewerkers dan functies zijn voor dezelfde functie, vindt de plaatsing plaats met inachtneming van artikel 6.6. Medewerkers die niet geplaatst kunnen worden op de (nagenoeg) ongewijzigde functie, komen in aanmerking voor situatie C;
C-situaties: de medewerker wordt overgeplaatst naar een passende functie binnen de organisatie of de medewerker wordt na overleg overgeplaatst naar een geschikte functie binnen de organisatie.

Artikel 6.6 Uitgangspunten plaatsing

1. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 6.5, onder b, wordt rekening gehouden met de uitkomst van de toepassing van het afspiegelingsbeginsel.
2. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 6.5, onder c, wordt rekening gehouden met de geschiktheid van de medewerker voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelingsgesprekken, eventuele geschiktheidstesten en met de uitgesproken voorkeur van de medewerker voor bepaalde functies blijkend uit de belangstellingsregistratie;
3. De medewerker is verplicht om mee te werken aan gesprekken en tests die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in het eerste en tweede lid. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van het bevoegd gezag.
4. De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld gehoord te worden alvorens het plaatsingbesluit genomen wordt.

Artikel 6.7 Belangstellingsregistratie

Voordat plaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 2:6 worden genomen, wordt de betrokken medewerker in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken.

Artikel 6.8 Verplichtingen medewerker

1. De medewerker is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, mee te werken en mee te gaan in het principe van mens volgt werk. Deze verplichting geldt indien de medewerker door het bevoegde gezag is aangewezen om met de uitbestede, afgestote of overgehevelde taak naar een andere organisatie mee te gaan.
2. De medewerker is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van de plaatsingsprocedure is toegewezen, te vervullen. Deze verplichting geldt niet voor plaatsing op een voor de medewerker geschikte functie.
3. Wanneer de medewerker na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een passende functie of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in artikel 6.9, kan het college overgaan tot ontslag. Daarbij kan het college melding maken bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert, dat de betreffende medewerker weigert een passende functie te aanvaarden of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing.

Artikel 6.9 Geen passende of geschikte functie

Indien het bevoegd gezag er niet in slaagt om de medewerker een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de organisatie, wordt de medewerker boventallig verklaard en volgt de status van boventallig verklaarde medewerker. De werkgever en de medewerker zullen zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden.

Hoofdstuk 7. Herplaatsing van werk naar werk.

Artikel 7.1 Algemene uitgangspunten

1. Medewerkers, die niet in een functie binnen de formatie van de nieuwe organisatie zijn geplaatst, worden boventallig verklaard en verkrijgen daarmee de status van boventallige medewerker.

2. Boventallige medewerkers worden met inachtneming van de bepalingen van dit statuut binnen of boven de – op dat moment – beschikbare formatie ingezet in de werkorganisatie van de gemeente.
3. Remplacantenregeling: andere medewerkers dan boventallige medewerkers kunnen hun in de nieuwe organisatie verkregen plaats opgeven en zich beschikbaar stellen voor de status van boventallige medewerker. Voorwaarde daarvoor is, dat in de plaats van die medewerker een andere boventallige medewerker in de nieuwe organisatie kan worden geplaatst. Voor zover een verantwoorde dienstverlening dat toelaat en er voor de medewerker die zijn plaats beschikbaar stelt een gunstig perspectief op herplaatsing of een andere (maatwerk)oplossing bestaat, wordt een dergelijk aanbod in overleg tussen de betrokken partijen gehonoreerd.
4. Reductie aanstellingsomvang: medewerkers kunnen zowel individueel als in groepsverband een verzoek indienen om hun aanstellingsomvang terug te brengen om zodoende formatie beschikbaar te stellen voor het plaatsen van boventallige medewerkers. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, worden dergelijke verzoeken gehonoreerd.

Artikel 7.2 Van werk naar werk traject

1. Op boventallige medewerkers is paragraaf 5 van hoofdstuk 10d CAR-UWO van toepassing. Deze paragraaf is als bijlage 2 aan dit sociaal statuut toegevoegd en maakt integraal onderdeel hiervan uit.
2. Medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd langer dan twee jaar, die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben in beginsel recht op het doorlopen van het van werk naar werk traject voor de resterende duur van hun aanstelling.
3. Medewerkers kunnen worden herplaatst in een lager gewaardeerde, passende of geschikte functie.

Artikel 7.3 UitwerkingVan Werk Naar Werk-traject (VWNW-traject)

Zodra een medewerker is aangewezen als een boventallig verklaarde medewerker, is dit de start van een Van Werk Naar Werk-traject (VWNW-traject). In dit VWNW-traject wordt de volgende fasering aangebracht.

A. Het VWNW- onderzoek. Medewerker en het bevoegd gezag onderzoeken samen de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerker binnen en buiten de eigen organisatie. Bij dit onderzoek kan een loopbaanadviseur ingeschakeld worden om de loopbaanmogelijkheden binnen en buiten de organisatie te verkennen. Dit onderzoek moet binnen 1 maand na de start van het Van Werk Naar Werk-traject zijn afgerond, maar kan al starten voordat de termijn ingaat. Op basis van het VWNW-onderzoek wordt een VWNW-contract opgesteld.

B. Het VWNW- contract. In het VWNW-contract worden resultaatgerichte doelen geformuleerd en worden voorzieningen vastgelegd die nodig zijn om de medewerker te stimuleren om te bewegen en te faciliteren. Het VWNW-contract moet binnen drie maanden na afronding van het VWNW-onderzoek door het bevoegd gezag zijn vastgesteld. In het VWNW-contract worden de afspraken en de daaraan verbonden termijnen vastgelegd. De volgende onderdelen zijn opgenomen in het VWNW-contract:
   - de tijdsduur van professionele begeleiding (maximaal 2 jaar);
   - het moment waarop besloten wordt om een opleiding te volgen en het daarvoor beschikbare budget;
   - eventuele beperkingen van de ambtenaar, die zijn gebleken uit het Van werk naar werk-onderzoek;
   - vastleggen welke functies passend dan wel geschikt zijn;
   - de tijd die de medewerker heeft voor sollicitatie en andere activiteiten in verband met arbeidsmarktoriëntatie. Deze tijd bedraagt tenminste 20% van de omvang van de aanstelling.

C. Uitvoering van het VWNW-contract. Na ondertekening van het VWNW-contract wordt gestart met de uitvoering van het contract. Om de drie maanden is er een evaluatiemoment en wordt de voortgang besproken en in een verslag vastgelegd. De monitoring en de verslaglegging van de voortgang en evaluatiegesprekken wordt vanuit de rol van casemanager neergelegd bij het team P&O. Het team P&O draagt zorg voor een adequaat dossier. In de actieve zoektocht naar een baan, is een rol voor zowel het bevoegd gezag als de medewerker weggelegd. Inspanningen zijn gericht op het vinden van een passende dan wel geschikte functie. Weigering van een passende functie kan leiden tot een direct ontslagbesluit, waarbij het college kan aangeven dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid.

D. Afronding VWNW-traject en evaluatie. De periode van VWNW-traject eindigt na twee jaar of eerder na plaatsing van een VWNW kandidaat of na ontslag op eigen verzoek of ontslag op andere gronden. Indien de VWNW-kandidaat na 21 maanden na het moment van aanwijzing als herplaatsbaar verklaarde ambtenaar niet is geplaatst in een andere functie binnen of buiten de organisatie, wordt door een gecertificeerd loopbaanadviseur een advies uitgebracht aan het bevoegd gezag en medewerker over het vervolgtraject. Hierbij worden de schriftelijke evaluatieverslagen in acht

genomen. Dit advies kan betekenen dat de VWNW-termijn afloopt en de medewerker in kennis wordt gesteld van het besluit hem op grond van artikel 8:3 CAR-UWO ontslag te verlenen. Het ontslag gaat in op de eerste dag na afloop van de Van werk naar werk-termijn van twee jaar. In dat geval verbindt het bevoegd gezag zich om de voormalige medewerker na het ontslag intensief te blijven begeleiden bij het zoeken naar ander werk. Tevens is er een mogelijkheid om de VWNW-termijn te verlengen omdat er zekerheid is, in de vorm van een schriftelijke toezegging van een werkgever, dat binnen een half jaar een andere functie binnen of buiten de sector kan worden gevonden, of voortzetting de kans op een passende functie aantoonbaar vergroot. Het bevoegd gezag beslist of het advies wordt overgenomen of niet. Ingeval van verlenging worden nieuwe afspraken vastgelegd in het VWNW-contract. Voor die boventallig verklaarde medewerker van wie redelijkerwijs kan worden aangenomen dat hij geen reëel perspectief heeft op de arbeidsmarkt, volgt na 21 maanden een onderzoek om de arbeidsinzet te kunnen bepalen.

Artikel 7.4 Verplichting werkgever

De werkgever en door de gemeente ingehuurde derden, spannen zich tot het uiterste in om boventallig verklaarde medewerkers maximaal te faciliteren bij het zoeken naar een andere passende of geschikte functie. Er wordt gezocht naar een functie binnen en buiten de gemeentelijke organisatie. De inspanningsverplichting van de werkgever bestaat onder meer uit:

- actief zoeken naar andere functies binnen en buiten de gemeente,
- aanbieden van passende of geschikte functies en bemiddelen bij plaatsing,
- faciliteren van de medewerker met betrekking tot arbeidsmarktoriëntatie, eventueel een capaciteitenonderzoek, opleiding, training, her-, om- en/of bijscholing, bemiddelen bij (tijdelijke) plaatsingen, en vergoeding van redelijkerwijs te maken kosten door de medewerker.

De noodzakelijke kosten van het VWNW-traject komen tot een bedrag van € 7.500,- voor rekening van de werkgever. Ten aanzien van kosten die dit bedrag overstijgen, neemt het bevoegd gezag een afzonderlijk besluit.

Artikel 7.5 Verplichtingen boventallig verklaarde medewerker

De boventallig verklaarde medewerker spant zich maximaal in om zich een passende of geschikte functie te verwerven, conform de afspraken in het Van Werk Naar Werk-contract. Dit houdt onder andere in dat hij zich actief en op een positieve manier inzet bij het zoeken naar en verwerven van een passende of geschikte functie. De inspanningsverplichting van de medewerker bestaat onder meer uit:

- actief zoeken naar andere functies binnen en buiten de gemeente,
- aangeven welke faciliteiten benodigd zijn om zijn inzetbaarheid te laten aansluiten op de arbeidsmarkt,
- bereidheid tot het volgen van her-, om- en/of bijscholing, het meewerken aan een capaciteitenonderzoek en aan (tijdelijke) plaatsingen om de inzetbaarheid te vergroten,
- accepteren van passende of geschikte functies, eventueel tijdelijk boven de formatie.

Hij werkt volledig mee aan de uitvoering van dit Sociaal Statuut; verstrekt, desgevraagd en indien daartoe aanleiding bestaat ook uit eigen beweging, alle informatie waarvan hij redelijkerwijs kan begrijpen dat deze in het kader van het VWNW-traject van belang is. Daartoe behoort in elk geval de informatie over de inspanningen die de boventallig verklaarde medewerker in het kader van zijn, in dit Sociaal Statuut bedoelde, verplichtingen heeft verricht.

Artikel 7.6 Lokaal paritair samengestelde commissie

Het bevoegd gezag stelt een paritair lokaal samengestelde commissie in die toeziet op de individuele toepassing van artikel 5.3 en de uitvoering van het VWNW-traject gedurende de periode van het VWNW-traject. Indien een geschil is ontstaan betreffende de uitvoering van de afspraken in het VWNW-contract, kan dit geschil worden voorgelegd aan deze paritair samengestelde commissie, Voor de werkwijze van de paritair samengestelde commissie is een reglement opgesteld (bijlage 1).

Artikel 7.7 Loopbaanadviseur

De werkgever draagt zorg voor een loopbaanadviseur die voldoende gekwalificeerd is en kennis heeft van de (regionale) arbeidsmarkt. Deze loopbaanadviseur brengt een advies uit aan de werkgever en de medewerker over het vervolgtraject, indien de VWNW-kandidaat na 21 maanden niet is geplaatst in een andere functie binnen of buiten de gemeente.

Artikel 7.8 Mobiliteitscentrum (P&O)

De werkgever draagt zorg voor de inrichting van een mobiliteitscentrum van waaruit alle VWNW-kandidaten begeleid en gefaciliteerd worden. De Algemeen Directeur is verantwoordelijk voor het mobiliteitscentrum. De taken van dit lokale mobiliteitscentrum kunnen ook worden verankerd in het regionale mobiliteitscentrum voor de overheid.

Hoofdstuk 8. Mobiliteitsbevorderende maatregelen. (incl flankerend beleid)

Artikel 8.1 Flankerend beleid

1. Naast de voorzieningen die worden genoemd in hoofdstuk 10d CAR-UWO stelt de werkgever faciliteiten ter beschikking, die het realiseren van de doelstelling van dit statuut bevorderen.
2. Faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de medewerker toegekend en vastgelegd in een van-werk-naar-werk contract.
3. Om vrijwillige mobiliteit te stimuleren, kunnen de faciliteiten reeds in de periode voorafgaand aan de reorganisatie aan medewerkers beschikbaar worden gesteld, zonder dat zij op dat moment boventallig zijn verklaard.

Artikel 8.2 Faciliteiten

1. De werkgever biedt boventallig verklaarde medewerkers onder meer de gelegenheid tot:
   a. Gebruik van loopbaaninstrumenten en –begeleiding
   b. Opleiding, vorming en training
   c. Outplacement en jobhunting

2. Het invullen van in- of externe functies via proefplaatsingen, stages, taakopdrachten, projectopdrachten, collegiale doorlening of detachering.
3. Vacatures worden opengesteld voor boventallig verklaarde medewerkers voordat deze worden ingevuld met toepassing van de reguliere werving- en selectierichtlijnen. De werkgever faciliteert de boventallig verklaarde medewerker onder meer met verlof voor activiteiten in het kader van zijn re-integratie en met bekorting van de opzegtermijn.

Artikel 8.3 Flankerende maatregelen bij uitstroom

1. Een boventallig verklaarde medewerker maakt aanspraak op een vertrekpremie als hij het dienstverband vrijwillig beëindigt.
2. De vertrekpremie is gebaseerd op de duur van het dienstverband bij de gemeente Onderbanken.
3. De premie bedraagt bij een dienstverband van:

a.	Minder dan 5 jaren	3 maandsalarissen
b.	5 tot 10 jaren	6 maandsalarissen
c.	10 tot 15 jaren	9 maandsalarissen
d.	15 jaren of meer	12 maandsalarissen

3. De premie wordt berekend naar rato van de werktijdfactor en wordt als bruto bedrag ineens uitbetaald met toepassing van de hiervoor geldende fiscale regels.
4. Indien een boventallig verklaarde medewerker kiest voor vrijwillig vertrek met de daaraan verbonden vertrekpremie vervallen voor hem alle andere aanspraken uit dit sociaal statuut.

Artikel 8.4 Niet boventallig verklaarde medewerkers

Een medewerker, die niet als boventallige is aangewezen, kan op basis van vrijwilligheid het dienstverband beëindigen. Hij ontvangt daarbij de helft van de vertrekpremie als genoemd in het voorgaande artikel onder de voorwaarden dat:

- De medewerker als gevolg van zijn vertrek plaats maakt voor een boventallig verklaarde medewerker
- Een boventallig verklaarde medewerker daadwerkelijk in de vrijgevallen functie wordt geplaatst.

Hoofdstuk 9. Garanties.

Artikel 9.1 Bij interne plaatsing

1. Een medewerker, die wordt geplaatst in een functie met een lagere salarisschaal, behoudt de (hogere) salarisaanspraken verbonden aan zijn vorige functie. Hem wordt een persoonlijke (garantie)schaal toegekend gelijk aan de schaal, waarin hij in zijn vorige functie werd bezoldigd.
2. Een medewerker, die als gevolg van een vorige reorganisatie reeds een of twee functieschalen lager is geplaatst, kan in een daaropvolgende reorganisatie niet meer dan twee salarisschalen lager worden geplaatst dan de functieschaal van de oorspronkelijk vervulde functie.
3. Schriftelijke toezeggingen inzake een hogere salarisindeling worden nagekomen, ook indien de medewerker in het kader van de reorganisatie een functie met een lager salarisniveau gaat vervullen.
4. Indien een medewerker wordt geplaatst in een hoger gewaardeerde functie wordt hij ingepast volgens de gebruikelijke bepalingen van de bezoldigingsregeling en het te voeren bezoldigingsbeleid.
5. Een eerder toegekende, tijdelijke persoonsgebonden toelage wordt slechts gehandhaafd gedurende de periode van toekenning.

6. Als aan de nieuwe functie geen functiegebonden toelagen verbonden zijn [1], waarop in de vorige functie wel recht bestond, worden deze toelagen afgebouwd, indien:
   a. De bezoldiging van de medewerker door het vervallen van de toelage(n) een blijvende verlaging ondergaat van tenminste 3% en
   b. De medewerker de toelage(n) gedurende tenminste 2 jaren zonder onderbreking heeft genoten.

7. Als de medewerker voldoet aan het gestelde in het vorige lid ontvangt hij gedurende de eerste 6 maanden 100% van de toelage, de tweede 6 maanden 75%, de derde 6 maanden 50% en de volgende 6 maanden 25%. Daarna wordt de toelage beëindigd.
8. Een medewerker wordt in de gelegenheid gesteld een studie, waarvoor krachtens hoofdstuk 17 CAR-UWO studiefaciliteiten zijn toegekend, af te ronden. Op betrokkene rust geen terugbetalingsverplichting, indien hij de studie staakt wanneer het gezien de aard van de nieuwe werkzaamheden geen toegevoegde waarde heeft de studie voort te zetten.

Artikel 9.2 Bij externe plaatsing

1. De boventallig verklaarde medewerker, die extern werk vindt en die op eigen verzoek eervol ontslag wordt verleend op basis van artikel 8:1 CAR-UWO, ontvangt een aanvulling op zijn bruto salaris, indien er sprake is van een voor betrokkene financieel nadelige situatie.
2. De aanvulling bestaat uit het verschil tussen het oude en het nieuwe bruto salarisbedrag, gebaseerd op maximaal 2 salarisschalen verschil ten opzichte van de huidige schaalindeling.
3. De aanvulling wordt afgebouwd, waarbij de boventallig verklaarde medewerker gedurende de eerste 6 maanden vanaf de ontslagdatum 100% van het verschil ontvangt, de tweede 6 maanden 75%, de derde 6 maanden 50% en de volgende 6 maanden 25%. Daarna wordt de aanvulling beëindigd.

Hoofdstuk 10. Slotbepalingen.

1. Dit statuut wordt aangehaald als “Sociaal Statuut gemeente Onderbanken 2015” en treedt in werking op de 1e dag na de dag van bekendmaking.
2. Dit Sociaal Statuut heeft een geldigheidsduur van 4 jaar vanaf de datum van inwerkingtreding en kan tussentijds zo nodig op verzoek van één van de bij het overleg betrokken partijen opnieuw in bespreking worden gebracht als blijkt dat het niet voorziet in concrete gevallen bij een organisatiewijziging, herindeling of intergemeentelijke samenwerking of als ontwikkelingen in wet- en/of regelgeving dit noodzakelijk maken. Zolang over een nieuw Sociaal Statuut geen overeenstemming is bereikt, is dit Sociaal Statuut van kracht.
3. De met de medewerker in het kader van dit Statuut gemaakte schriftelijke afspraken kunnen de looptijd van dit Statuut overschrijden, tenzij na vaststelling van een nieuw Sociaal Statuut het voor de medewerker onredelijk zou zijn om de gemaakte afspraken ongewijzigd te handhaven.
4. Informatieverstrekking
   a. Het college van burgemeester en wethouders is verantwoordelijk voor het zo tijdig en volledig mogelijk informeren van alle bij de organisatieverandering betrokken medewerkers.
   b. De ten aanzien van de medewerker ter uitvoering van dit Statuut genomen beslissingen zullen in een duidelijke vorm aan de medewerker worden gezonden.
   c. Personeelsdossiers zullen voorafgaande aan een reorganisatie worden getoetst op juistheid en volledigheid, ten einde misverstanden te voorkomen in de besluitvorming.

5. Onvoorziene omstandigheden.
   a. Wanneer zich omstandigheden voordoen waarin dit Statuut niet voorziet, zal het college van burgemeester en wethouders, ter zake nadere regels stellen na overeenstemming met het Georganiseerd Overleg.
   b. Wanneer zich persoonlijke omstandigheden voordoen waarin dit Statuut niet voorziet of niet in redelijkheid voorziet zoekt het college, in overleg met betrokkene naar een oplossing.
   c. Wanneer overheidsmaatregelen ertoe leiden dat het bieden van werkzekerheid aan een groep of groepen medewerkers niet te handhaven valt, dan kunnen tijdens de looptijd van dit Sociaal Statuut na overeenstemming met het Georganiseerd Overleg hierover aanvullende of nieuwe afspraken worden gemaakt.

Schinveld, 18 augustus 2015
Getekend op 7 september 2015
Burgemeester en Wethouders van de gemeente Onderbanken.
De secretaris, De burgemeester,

1) Bijvoorbeeld toelage onregelmatige dienst, wachtdienst, piket of inconveniënten

F.C.W. Geraets O.M.T.Wolfs
Namens de medewerkers, de vakorganisaties,
FNV Overheid CNV Connectief
B.van Velthuijsen H.J.P. Drummen,
Bestuurder FNV Overheid Adviseur CNV Connectief

Getekend op 7 september 2015
Schinveld 18 augustus 2015

De secretaris
F.C.W. Geraets
De burgemeester
O.M.T. Wolfs
Namens de medewerkers, de vakorganisaties
FNV Overheid
Bestuurder FNV Overheid
B. van Velthuijsen
CNV Connectief
H.J.P. Drummen
Adviseur CNV Connectief

Bijlage

Reglement waarin het bestuur van de gemeente Onderbanken als werkgever en de organisaties van overheidspersoneel, vertegenwoordigd in het Georganiseerd Overleg als werknemers, ten behoeve van de medewerkers afspraken hebben vastgelegd over de wederzijdse rechten en plichten bij organisatieveranderingen en personele aspecten die zich alsdan kunnen voortdoen.

Versie 1.2

(na overleg met en overeenstemming met GO op 5 augustus 2015 en vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders van Onderbanken op 18 augustus 2015)

Augustus 2015

Preambule

De lokale overheid opereert in een hectische context. Een context waarin dynamiek, complexiteit en onvoorspelbaarheid in toenemende mate als krachten en invloeden domineren. Nieuwe vraagstukken die de komende jaren tot nieuwe transformaties van de gemeentelijke organisaties zullen gaan leiden. Op deze ontwikkelingen speelt de gemeente Onderbanken in. Momenteel staat een doorontwikkeling van de organisatie naar een meer vraaggerichte netwerkorganisatie op de rol.

Nu en ook de komende jaren zijn een aantal zaken aan de orde zoals:

- de publieksdienstverlening wordt verder geflexibiliseerd en geoptimaliseerd;
- de ambitie van netwerkgemeente Onderbanken wordt verder ingevuld;
- taken / taakonderdelen worden overgeheveld c.q. afgestoten, worden ingekocht en/of uitbesteed en worden niet meer zelf uitgevoerd;
- de participatiegraad van de burgers in de gemeentelijke producten en diensten gaat veranderen hetgeen leidt tot minder overheidsbemoeienis.

Dit Sociaal Statuut biedt de rechtspositionele waarborgen waarbinnen deze transities plaatsvinden. Daarbij is sprake van een evenwicht tussen zorgvuldigheid en flexibiliteit. Het uitgangspunt hierbij is dat aan medewerk(st)ers van de gemeente Onderbanken adequate waarborgen worden geboden voor hun rechtspositionele belangen en werkzekerheid.

Dit brengt een verantwoordelijkheid met zich mee voor werkgever en medewerk(st)ers.

Van een medewerk(st)er mag verwacht worden dat zij/hij breed inzetbaar, flexibel en mobiel is. De werkgever is verantwoordelijk voor het faciliteren van de brede ontwikkeling, inzetbaarheid en mobiliteit van de medewerk(st)ers.

Flexibiliteit en mobiliteit dragen er toe bij dat gedwongen ontslagen als gevolg van genoemde transities kunnen worden voorkomen.

Betrokken partijen zien erop toe dat de invulling van dit Sociaal Statuut hierop is ingericht.

Partijen treden met elkaar in overleg als externe factoren het noodzakelijk maken tot andere afspraken te komen dan in dit Sociaal Statuut vastgelegd.

Beoogd doel Sociaal Statuut

Het voorliggende Sociaal Statuut is generiek van karakter en is toepasbaar op organisatieontwikkelingen met en organisatieontwikkelingen zonder plaatsingsprocedure. Het statuut moet voorkomen dat er na afloop van deze reorganisatietrajecten meerdere soorten te herplaatsen ambtenaren zijn met verschillende rechten en plichten. Dit leidt tot onduidelijkheden en misverstanden. Daarnaast straalt het statuut uit dat een medewerk(st)er zich veilig en mobiel kan opstellen om te zoeken naar een nieuwe functie intern of extern. Om dit verder te stimuleren is een breder scala aan (financieel) flankerende mobiliteitsmaatregelen opgenomen in dit Sociaal Statuut.

Flexibiliteit en mobiliteit zijn de succesfactoren om tot een optimum te komen in de afstemming van de belangen van de medewerk(st)ers en de organisatie. De medewerk(st)er vraagt om veiligheid en behoud van werk. De werkgever heeft behoefte aan flexibele en mobiele medewerk(st)ers, een doeltreffende afwikkeling van de personele gevolgen van organisatieontwikkelingstrajecten, maar ook aan kwalitatief goede en tevreden medewerk(st)ers.

Dit geeft rechten maar schept ook plichten, zowel aan de zijde van de medewerk(st)er als aan de zijde van de werkgever:

- de medewerk(st)er zal zich flexibel en mobiel opstellen en bereid moeten zijn passende functies te aanvaarden binnen of buiten de eigen organisatie. Uiteraard naar redelijkheid en billijkheid. Zo nodig zal de medewerk(st)er bereid moeten zijn tot het volgen van aanvullende opleiding(en). Willen is kunnen (en doen) geldt hier ook;
- de werkgever zal faciliteiten ter beschikking moeten stellen. Hierbij zal de werkgever zich in alle redelijkheid ruimhartig dienen op te stellen. Korte termijn belangen zijn ondergeschikt aan het lange termijn doel van een gezonde op de taak berekende organisatie, met kwalitatief goede en tevreden medewerk(st)ers. Dat betekent dat het instrumentarium voor flankerend beleid toegankelijk is voor een zo breed mogelijke doelgroep, zonder daarbij het belang van continuïteit in de organisatie uit het oog te verliezen.

Wel of geen apart sociaal plan?

Een Sociaal Statuut is een overeenkomst die wordt opgesteld tussen de werkgever en de beide vakorganisaties (FNV Overheid en CNV Publieke Zaak). Het Sociaal Statuut kent drie doelstellingen:

1. het garanderen van een zorgvuldige procedure met voldoende inspraakmogelijkheden voor de medewerk(st)ers;
2. het vooraf scheppen van duidelijkheid voor het bestuur, het management en adviseurs over de spelregels die zij bij organisatieverandering moeten hanteren;
3. het vooraf scheppen van duidelijkheid voor de medewerk(st)ers over de eventuele gevolgen van toekomstige organisatieveranderingen voor hun rechtspositie.

Een voldragen en helder Sociaal Statuut neemt onduidelijkheid en weerstand ten aanzien van organisatieverandering voor een deel weg, zodat werkgever en werknemer zich gezamenlijk kunnen concentreren op het verbeteren van de organisatie. Elke organisatieverandering is echter uniek. Daarom is een algemeen geldend Sociaal Statuut niet in alle gevallen voldoende.
Ingrijpende organisatieveranderingen kunnen specifieke sociale gevolgen met zich meebrengen, die een regeling op maat vragen. Het zal daarom soms nodig zijn om op basis van het algemeen geldend Sociaal Statuut een aanvullend sociaal plan voor een organisatiewijziging op te stellen.
Het Sociaal Statuut dat nu voorligt, is feitelijk een hybride construct. Een Sociaal Statuut met mogelijk enkele meer gedetailleerde bepalingen die ook in een sociaal plan hadden kunnen worden opgenomen. Gegeven het accent op veiligheid, flexibiliteit en mobiliteit zoals dat besloten ligt in het voorliggende Sociaal Statuut, dient de noodzaak tot het opstellen van een apart sociaal plan per toekomstig organisatieontwikkelingstraject zoveel mogelijk te worden voorkomen. Als toch herhaald wordt gekozen voor aparte sociale plannen, zal dit leiden tot verschillende rechtsposities, die ten koste gaan van het gelijkheidsbeginsel en de zo gewenste eenvoud en duidelijkheid. Dit laat onverlet dat er toch behoefte kan zijn aan een aanvullend sociaal plan, gegeven het specifieke karakter van het organisatieontwikkelingstraject. Deze mogelijkheid blijft aanwezig en is opgenomen in het Sociaal Statuut.

Bijlage 1: Reglement paritair samengestelde commissie VWNW-traject.

Toelichting op artikel 7.6.
Het bevoegd gezag stelt een lokaal paritair samengestelde commissie in die toeziet op de individuele toepassing van artikel 5.3 en de individuele toepassinggedurende de periode van het VWNW-traject. De leden van de lokale paritair samengestelde commissie worden door het bevoegd gezag benoemd.

1. De lokaalparitair samengestelde commissie bestaat uit de volgende drie leden:
   a. een vaste (externe) onafhankelijke voorzitter;
   b. een (extern)lid namens de gemeente Onderbanken;
   c. een (extern) lid op voordracht van de vakorganisaties.
   Aan deze commissie kunnen de Algemeen Directeur en/of de casemanager van de desbetreffende boventallig verklaarde medewerker op verzoek van de commissie worden toegevoegd. En voorts kan de commissie iedereen in de commissie horen die in een VWNW-traject een rol heeft.
2. Voor elk lid wordt een plaatsvervanger benoemd.
3. De commissie wordt bijgestaan door een ambtelijk secretaris.
4. De commissie heeft als taak het college zwaarwegend te adviseren over:
   a. de juiste toepassing van artikel 5.3 van dit Statuut;
   b. de naleving van de gemaakte afspraken in het kader van het VWNW-contract;
   c. eventuele verlenging van het VWNW-contract;
   d. geschillen voortvloeiend uit het VWNW-contract.
5. Een verzoek om advies als bedoeld in lid 4 kan worden gedaan door de werkgever of door de boventallig verklaarde medewerker.
6. De commissie brengt een zwaarwegend advies uit.
7. De commissie kan belanghebbenden en bij de voorbereiding en uitvoering van het VWNW-contract horen.
8. De werkgever en de medewerker zijn verplicht alle gevraagde informatie te verschaffen aan de commissie.
9. De vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar.
10. De commissie brengt haar zwaarwegend advies schriftelijk uit binnen vier weken na de aanvraag daartoe.